

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT),
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
KUDUS)**



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan jenjang pendidikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus**

Oleh :

**NILA MADA SOFIA
NIM. 2014-01-028**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2016**

TESIS

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT), ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUDUS)**

Oleh :

**NILA MADA SOFIA
NIM. 2014-01-028**

Telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal 5 Februari 2016
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui
Tim Pembimbing,

Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM

Ketua

Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM

Anggota

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muria Kudus

Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM

IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL TESIS :

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUDUS)

Nama Mahasiswa : Nila Mada Sofia
NIM : 2014-01-028
Program Studi : Magister Manajemen

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM (.....)

Anggota : Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. H. Zainuri, MM (.....)

Tanggal Ujian : 5 Februari 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa di dalam Naskah Tesis dengan judul :

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUDUS)**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia gelar Magister Manajemen dicabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, Februari 2016

Mahasiswa

Nila Mada Sofia
NIM. 2014-01-028

RIWAYAT HIDUP

Nila Mada Sofia, lahir di Kudus tepatnya di Desa Jekulo RT 03 RW II Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus pada tanggal 2 Februari 1991. Merupakan putri pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak H. Suropto dan Ibu Dra. Hj. Irma Sriatun. Pendidikan TK sampai dengan SMA di Kabupaten Kudus, lulus dari SMA Negeri 1 Kudus pada tahun 2008. Kemudian melanjutkan pendidikan Diploma IV di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Jatinangor, Jawa Barat (2008-2012) dengan mengambil Program Studi Manajemen Sumber Daya Aparatur, Fakultas Manajemen Pemerintahan. Setelah lulus dari IPDN pada tahun 2012, ditugaskan sementara di Pemerintah Kabupaten Kudus. Pada tahun 2013 ditetapkan sebagai Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kudus, sampai dengan sekarang.

Kudus, Februari 2016

Nila Mada Sofia

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muria Kudus, Bapak Dr. H. Suparno, SH., MS yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan selama mengikuti studi.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, dan bertindak selaku pembimbing utama, Bapak Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen, Bapak Dr. Drs. H. Joko Utomo, MM yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Pembimbing anggota, Bapak Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan Tesis ini.
6. Ibunda tercinta, Dra. Hj. Irma Sriatun, dan Ayahanda tersayang, H. Suropto, yang tak pernah lelah memanjatkan doa demi keberhasilan penulis, memberikan semangat tiada henti serta dukungan materiil dan moril.
7. Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian Tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Kudus, Februari 2016

Nila Mada Sofia

ABSTRAK

Nila Mada Sofia, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus, 2016. Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus). Ketua Pembimbing: Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM, Anggota Pembimbing: Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM.

Visi, misi dan tujuan organisasi akan tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi, berperilaku *Organizational Citizenship Behavior*, serta memiliki motivasi yang tinggi. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja. Responden pada penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus sebanyak 154 orang. Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan pada kriteria tertentu. Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang telah dikembangkan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketujuh hipotesis diterima. Hipotesis-hipotesis tersebut adalah PO-Fit, OCB, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. PO-Fit, OCB, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesesuaian nilai dengan organisasi serta motivasi yang tinggi akan bekerja lebih baik dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang baik sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara pegawai yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan pegawai akan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus.

Kata kunci : *person organization fit, organizational citizenship behavior, motivasi, kepuasan kerja, kinerja*

ABSTRACT

Nila Mada Sofia, Magister Management, Faculty of Economic, University Muria Kudus. The influence of Person Organization Fit (PO-Fit), Organizational Citizenship Behavior (OCB) and motivation toward civil servants' performance through performance satisfaction. Supervisor I: Dr. H. Mochamad Edris, Drs., MM, supervisor II: Dr. Mokhamad Arwani, SE., MM.

*This research has a purpose to analyze the influence of Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior, and motivation toward civil servants' performance through performance satisfaction. It is based on assumption that the quality of human resources is a key factor to achieve organization's objectives. The human resources should have the appropriateness of individual values with organizational values. They should behave according to Organizational Citizenship Behavior, moreover, they should have high motivation. Respondents of this research are 154 civil servants of **Secretariat of Local Government of Kudus District**. The researcher is using questionnaire as a method of data collection. While as a sampling methods, researcher is adopting the purposive sampling method base on specific criteria. The researcher is applying Structural Equation Modelling in order to test 7 hypotheses.*

This research find that all of the hypotheses are approved. They are PO-Fit, OCB and motivation have positive and significant influence towards performance satisfaction. PO-Fit, OCB and motivation have positive and significant influence towards civil servants' performance. Last hypothesis is performance satisfaction has positive and significant influence towards civil servants' performance. These findings show that Kudus District civil servants has appropriate values towards organization's values. Whereas, the civil servants who apply OCB is indirectly helping the organization's objective achievement due to the fact that OCB behavior will contribute to increase the civil servants' performance.

Keywords: person organization fit, organizational citizenship behavior, motivation, performance satisfaction, performance

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyajikan tulisan tesis yang berjudul **“PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT), ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUDUS)”**. Diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Tulisan ini menyajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus melalui mediasi kepuasan kerja, dengan sistematika penulisan antara lain pendahuluan, telaah pustaka, kerangka konseptual dan perumusan hipotesis, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

Penulis menyadari bahwa walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tesis ini masih banyak kekurangan baik dari segi penyajian materi, sistematika, pembahasan, kesimpulan dan saran maupun tutur kata bahasanya. Oleh karena itu dengan segenap keterbukaan dan kerendahan hati penulis mengharapkan segala bentuk kritik dan saran yang membangun agar tulisan ini bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Kudus, Februari 2016

Nilu Mada Sofia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
 BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	15
2.2 Kinerja	18
2.2.1 Pengertian Kinerja	18
2.3 Kepuasan Kerja	22
2.4 <i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit)	25
2.5 <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	27
2.6 Motivasi	29
2.6.1 Pengertian Motivasi	29
2.6.2 Teori Motivasi	30
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Pikir	35
3.2 Kerangka Konseptual	36
3.3 Perumusan Hipotesis	41
3.3.1 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit) terhadap Kepuasan Kerja	41
3.3.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan Kerja	42
3.3.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	43
3.3.4 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit) terhadap Kinerja	44
3.3.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja	45
3.3.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	46

	Halaman
3.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	47
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	48
4.2 Metode Pengambilan Sampel	48
4.3 Metode Pengumpulan Data	50
4.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
4.4.1 Kinerja	51
4.4.2 Kepuasan Kerja	52
4.4.3 Person-Organization Fit (PO-Fit)	53
4.4.4 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	53
4.4.5 Motivasi	53
4.5 Analisis Data	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	62
5.1.1 Deskripsi Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus	62
5.1.2 Karakteristik Responden	64
5.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	66
5.1.3.1 Variabel <i>Person Organization Fit</i>	66
5.1.3.2 Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
5.1.3.3 Variabel Motivasi	69
5.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja	70
5.1.3.5 Variabel Kinerja	71
5.2 Analisis Inferensial	73
5.2.1 Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM	73
5.2.1.1 Normalitas Data	73
5.2.1.2 <i>Outliers</i>	74
5.2.1.3 <i>Multicollinearity</i> dan <i>Singularity</i>	74
5.2.2 Uji Reliability dan Variance Extract	74
5.2.3 Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>)	75
5.2.3.1 CFA Konstruksi PO-Fit (X_1)	76
5.2.3.2 CFA Konstruksi OCB (X_2)	78
5.2.3.3 CFA Konstruksi Motivasi (X_3)	80
5.2.3.4 CFA Konstruksi Kepuasan Kerja (Y_1)	81
5.2.3.5 CFA Konstruksi Kinerja (Y_2)	83
5.2.4 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) atau Full Model	85
5.3 Pengujian Hipotesis	87
5.3.1 Analisis Pengaruh Langsung	87
5.3.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)	95
5.3.3 Besarnya <i>Total Effect</i>	97
5.4 Pembahasan	98
5.4.1 <i>Pengaruh Person Organization Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	99
5.4.2 <i>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kepuasan Kerja	101

	Halaman
5.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	103
5.4.4 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja	105
5.4.5 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai	107
5.4.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	108
5.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	109
5.4.8 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	111
5.4.9 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	112
5.4.10 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	113
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	115
6.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119



DAFTAR TABEL

	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Realisasi Capaian Kinerja Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus Tahun 2014	11
Tabel 2.1	Dimensi-Dimensi <i>Person Organization Fit</i> dari Autry & Daugherty	27
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kudus .	49
Tabel 4.2	Sampel Penelitian	50
Tabel 4.3	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54
Tabel 5.1	Karakteristik Responden	65
Tabel 5.2	Frekuensi Variabel <i>Person Organization Fit</i>	67
Tabel 5.3	Frekuensi Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	68
Tabel 5.4	Frekuensi Variabel Motivasi	69
Tabel 5.5	Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 5.6	Frekuensi Variabel Kinerja	72
Tabel 5.7	<i>Reliability</i> dan <i>Variance Extract</i>	75
Tabel 5.8	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Person Organization Fit</i> (X_1)	77
Tabel 5.9	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel <i>Person Organization Fit</i> (X_1)	78
Tabel 5.10	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2)	79
Tabel 5.11	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel OCB (X_2)	79
Tabel 5.12	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Motivasi (X_3)	81
Tabel 5.13	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Kepuasan Kerja (Y_1)	82
Tabel 5.14	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Kepuasan kerja (Y_1)	82
Tabel 5.15	Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Kinerja (Y_2)	84
Tabel 5.16	<i>Loading Factors</i> (λ) Pengukuran Variabel Kinerja (Y_2)	84
Tabel 5.17	Pengujian Kesesuaian Analisis <i>Structural Equation Modelling</i>	86
Tabel 5.18	<i>Regression Weight</i>	87
Tabel 5.19	Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM	88
Tabel 5.20	Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung/Direct)	94
Tabel 5.21	Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian	95
Tabel 5.22	Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung/ <i>Indirect Effect</i>	97
Tabel 5.23	Besar Total <i>Effect</i>	98

DAFTAR GAMBAR

	Judul	Halaman
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual	41
Gambar 5.1	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	85
Gambar 5.2	Diagram Jalur Uji Hipotesis	89



DAFTAR LAMPIRAN

	Judul	Halaman
Lampiran 1	Penelitian Terdahulu.....	122
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian	126
Lampiran 3	Uji Validitas.....	132
Lampiran 4	Uji Reliabilitas	138
Lampiran 5	Output AMOS	139
Lampiran 6	Uji Asumsi SEM	141
Lampiran 7	Lampiran Peraturan Daerah Kabupaten Kudus Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kudus	166
Lampiran 8	Surat Ijin Penelitian dari Universitas Muria Kudus	167
Lampiran 9	Surat Rekomendasi Penelitian dari Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kudus	168

